

議事録（令和3年度の業務執行体制に係る職員の勤務労働条件について）

【大阪市職員労働組合福島区役所支部との団体交渉】

日 時 令和3年3月30日（火）17時45分から18時19分

場 所 福島区役所 4階会議室

出席者 （所属）企画総務課長、企画総務課長代理、企画総務課担当係長  
（支部）支部長、副支部長、書記長、執行委員

（組合）

支部は、昨年10月1日、所属に対し、「2021年度の適正な業務執行体制の確保」についての申し入れを行い、業務執行体制の改編に伴う職員の勤務労働条件の変更については交渉事項であるので、誠意を持って対応するよう求めるとともに、これまでの経過を踏まえた市民サービスや「仕事と人」の関係に基づいた次年度要員の確保についての考え方を明らかにするよう求めてきたところである。

以降、事務折衝等を通じて、協議を行ってきたところであるが、そうしたことを踏まえ、本日については、次年度の適正な業務執行体制の確保にかかわる所属の回答を求める。

（所属）

令和3年度の要員確保にかかる課題については、10月1日に申入れをお受けしたところである。

業務執行体制の構築については、厳しい財政状況の中、ますます複雑多様化する市民ニーズや地域社会の課題に的確に対応するために、組織全体として業務執行の一層の効率化が欠かせないことから、所属として、これまで以上に、事務の簡素化による見直しをはじめ多様な手法の活用を徹底することにより、真に必要な市民サービスの低下をきたさず、業務内容・業務量に見合った業務執行体制を構築しなければならないと考えている。

については、事務事業の再構築にかかる施策の企画・立案とそれに対応する業務執行体制の改編などの管理運営事項については、職制が自らの判断と責任において行うものであるが、それに伴う職員の勤務労働条件の変更については交渉事項であるので、それを踏まえながら、申入れ項目に対する回答を含め、令和3年度の業務執行体制にかかる所属の考え方を申しあげるので、何卒よろしくお願ひいたしたい。

はじめに、令和3年度の組織について、基本的な考え方をお示ししたい。組織の編成については、簡素かつ効率的なものとなるよう、スクラップ・アンド・ビルドの原則に基づき、スリムで効率的な業務執行体制の構築を目指すとともに、社会経済情勢の変化に対応できるよう取り組んでいるところである。また、市全体として職員数の削減にも取り組んでいる中、各所属が創意工夫を図り、無駄を徹底的に省きつつ、より効果的・効率的な組織マネジメントが求められている。

そのような状況における、当区の要員の増減について説明させていただく。

まずは、令和3年度にむけ、人事室よりの各所属一律のマイナスシーリングは示されなかったことから要員の増減は予定されていないが、当区においては、「単年度措置終了に伴う返還」に基づく対応として、1名削減が求められており、窓口サービス課保険年金管理担当において1名減員することとなっている。一方で、子育て教育担当における、「4歳児訪問事業」の体制強化として、保健師を1名増員することとなっている。なお、退職者や令和2年度中の昇任による欠員については補充を行ってまいりたい。

次に、法令などにより要員の基準が定められている職場については、関係局との調整を行い、基準に基づいた配置を行うこととしたい。そもそも法令などにより基準が定められている生活保護等の実施体制については、「大阪市としての配置基準」や「大阪市事情を踏まえて24区総体として要員配置」がなされており、支部と所属間での交渉にはなじまないと認識している。所属としては、円滑な業務執行体制を確立するよう、関係所属に適切な対応も求めてまいりたい。

次に、職員の再任用についてであるが、フルタイムでの任用を基本に、現役職員と同様に本格的に業務に従事し、当該職員が培ってきた経験やノウハウを業務に活かすことで、組織力の向上や職場の活性化につながるものと考えている。令和3年度においては、現在配置している再任用職員12名のうち継続希望の8名については、継続して配置する予定である。

一般事務・技術職以外の免許職員等についても、関係局との調整のうえ、業務執行に支障のないよう対応してまいりたい。

次に、事業担当主事（主事補）の配置について、説明させていただく。そもそも、事業担当主事への転任制度は、技能職員が有する知識、経験及び能力を発揮するための新たな職域を設定し、転任させる制度であり、区役所においては区の新たな地域課題に対し、更なる技能職員の活用及び体制強化を目的として、平成26年度から実施しているものである。令和2年度は防災・防犯など地域課題に対応するため市民協働課市民協働担当へ配置したが、令和3年度においては配置を予定していない。また、事業担当主事を設置してから7年が経過し、同一業務に従事し続けることによるモチベーションの低下、従事業務に制限があることにより市民ニーズの変化等に対応できる柔軟な業務執行体制が図れないことなどの課題が見受けられることから、その解決を図るため、応募時の業務内容にとらわれることなく、これまでの募集要綱に記載している業務であれば、自所属内でのみ人事異動することができることとなっており、本人の適正や能力向上という観点もふまえて検討を進めていきたい。

次に、マイナンバーカードの関連業務については、平成29年2月より窓口業務委託に追加して対応しているところである。令和3年度においては、マイナンバーの普及に向けた体制整備として会計年度任用職員4名の配置を行ってまいりたい。

子育て・教育対策関連事業に関わって説明させていただく。複合的な課題を抱える支援が必要な

こどもや子育て世帯に対し、教育分野・保育分野・福祉分野による総合的な支援ネットワークを強化するため、令和2年度より、企画総務課企画調整担当から教育関係業務を移管し、保健福祉課内に「子育て教育担当」を新設し、会計年度任用職員である「子育てサポーター」や「子育て支援専門員」など10名を配置してきた。令和3年度については、会計年度任用職員を9名配置する予定をしており、円滑かつ効率的に事業展開できるように実施してまいりたい。

次に、超過勤務の縮減についてであるが、職員の健康保持の観点等から、ノー残業デーの際には全職員へのメッセージの配信、終業後に管理職から定時退庁を促すなどの取組みや、特定職員に超過勤務が集中しないよう業務の見直しを図るなどの取組みを行ってきているが、新型コロナウイルス感染症対策も相まって一部、超過勤務の常態化が懸念される現場も散見されることから、引き続き、効率的な業務の進行管理に努めつつ、衛生委員会等にて状況を把握し議論を行いながら、超過勤務の縮減に向けた取組みを行ってまいりたい。

次に、昨年4月から任用が始まっている会計年度任用職員制度であるが、該当業務における「会計年度任用職員」の配置等に関わっては、関係局と連携しつつ責任を持って対応してまいりたい。職員の勤務労働条件の変更に関わる事項については、所属として誠意をもって対応してまいりたい。

次に、大規模災害発生時の対応について説明させていただく。この間に発生した地震や台風など、大きな自然災害での事態を教訓に、被害に備えた事前対応や職員訓練などにご協力をいただき感謝している。今後も想定される大規模災害等への対応については、関係所属において、都度の対策会議等により検討が行われているところであり、その状況について注視しつつ、所属としても主体的に実態把握や検証等を引き続き行ってまいりたい。また、災害発生時やそれ以降の通常業務も含めた体制構築等について、職場混乱を起さぬように責任をもって対応してまいりたい。さらに、被災自治体への支援等については、引き続き関係機関と連携して、柔軟に対応してまいりたいが、その際には、派遣職員の労働条件はもとより、派遣する職員の職場の業務執行体制の確保にも十分配慮が必要であると考えており、勤務労働条件に影響をきたす事項については、交渉事項として、誠意を持って対応させていただきたい。

いずれにしても、区役所の体制再編が職員の過重労働や市民サービス低下に繋がることのないよう、所属として責任を持って執行体制を構築してまいりたい。

以上、申し入れ項目に関わる内容について、所属として回答申し上げたが、当区における令和3年度の業務執行体制にかかわっては、厳しい要員状況のもとではあるが、スリムで効率的な業務執行体制をめざし、事務の簡素化による見直しを行うことなどにより、職員の勤務労働条件を確保できる業務執行体制の構築を行ってまいりたいので、よろしく願いしたい。

## (組合)

今、所属から、来年度に向けた「業務執行体制の確保」に向けた考え方が示されたが、支部として何点か指摘しておきたい。

### ■「区役所における職員の適正配置（区間アンバラ是正）」について

昨年・一昨年に引き続き、区長会議は次年度に向けた「各区役所の職員配置数について（提言）」について昨年12月2日に協議し、2021年4月1日付で2名増員を1区、1名増員を2区、1名減員を4区、その他区は現状維持、等とする「提言」を決定した。当区については、現状維持区にされているが、配置数を導く検討内容や対応、公表時期など、問題があるものと認識する。我々として、「区役所間における職員配置数の差異」については、各区の歴史的経過をはじめとしたそれぞれの特殊事情による「必要な差異」や、橋下市長就任以降「自律した自治体型の区制運営を推進」するとして、独自業務を含め各区役所所属の権限による区政運営が行われてきたこと、市内中心部のタワーマンション化や都心回帰により中心区に偏って人口が増加したにも関わらず要員措置が行われてこなかった結果などによるものであり、「アンバランス」ではなく「要員の不足状況に濃淡がある状態」と認識している。さらに、社会制度変革への対応をはじめ、局からの権限移譲による影響や「区長マネジメント」による独自業務の増加等により業務量が増加している実態を鑑みず、本来あるべき適正な職員数の検討を先送りにし、「24区役所間での要員奪い合い」を生じさせている姿勢は大きな問題を持つものと言わざるをえない。また今回の「提言」における「標準配置数の算出方法」については「昨年度の提言における算出方法を継続することを基本とする」としており、一昨年前の「提言」で用いられた手法が誤りであったことが明らかとなっているが、所属の認識を求めたい。その上で、「区役所における職員の適正配置（区間アンバラ是正）問題」について所属としての認識を求めるとともに、市民サービスの低下や職場混乱を起さぬようにすること、さらに必要な要員配置を行うことなど、所属としての責任ある対応を求めておく。

### ■企画総務課関連

「会計年度任用職員の労務管理関係」

今年度新たに設置された「会計年度任用職員」については、本務職員と同等の労務管理（目標管理・健康診断等）が求められることとなり、これまで事業担当である他局が担っていた分（生活保護担当の嘱託職員等）も含めて対応することとなった。人事担当等での業務の増加や、各課における人事評価や勤務情報システムへの入力等の業務増について、所属として実態把握や検証しつつ、体制整備を含めて責任ある対応を求めておく。

「選挙関係」

次年度には衆議院選挙が行われることになるが、政局によって解散時期は不透明な中、いつ準備不足の中で開催されるかわからない状況である。その選挙事務については、この間の要員減で区役所職員のみでは対応不可能になり局職員の応援を頂いて、何とか選挙執行体制が構築できている。

特に選挙に関わっては選挙事務の経験からなる正確さが必要とされるが、そういった経験のある職員が減少しているのが現状である。今後、責任ある選挙執行体制構築に係る所属としての考え方を示されたい。

## ■市民協働課関連

災害対応にかかわって、申し入れに対する所属回答として「主体的に実態把握や検証等を引き続き行ってまいりたい。また、災害発生時やそれ以降の通常業務も含めた体制構築等について、職場混乱を起さぬように責任をもって対応してまいりたい。」との考え方が示されたが、この間の人員削減により大規模災害発生時の行政対応について深刻な人手不足が懸念されている。職員が安心して従事できるように、労働条件の確保や災害時の庁舎内設備の整備、一部の担当職員に負担が集中しない体制・ルールづくりなどが必要である。住民の生命・安全を守ることは自治体としての当然の責務であり、十分に対応できる体制や労働条件を確保するよう強く求めておく。また、大規模災害発生時においては、区役所職員の現地派遣・支援等が想定されることから、派遣職員の勤務労働条件はもとより、出身現場の業務執行体制の確保に関わって、十分な交渉・協議を求めておきたい。

## ■保健福祉課関連

「地域福祉・子育て支援関連（五法・虐待・権利擁護・子育て支援）」

福祉五法現場においては、以前は「暫定的配置基準」にもとづく業務量の積み上げのもと業務執行体制の構築を図ってきた経過がある。しかしながら、近年は区長のマネジメントの一部となり、本来あるべき「仕事と人の関係」に立った検証がされているとは言い難い状況となっている。一方、近年の高齢者や障がい者の権利擁護意識の高まりから成年後見制度の市長申し立てにかかわる業務へのニーズも増加している。このように、福祉五法現場では、行政ニーズの増加や度重なる法律や制度改正が行われるなか、現場の労働時間も長時間となっており、現在の人員では対応が困難ではないかと危惧している。大阪市課題として要員課題も含めて抜本的に改善する必要があると支部は考えるが所属の考え方を示されたい。さらに、子育て支援関係業務において、要保護児童にかかる個別ケース対応や時間外に及ぶ関係者会議など、業務量が増加している。特に虐待事案はより専門性が求められる業務であり、精神的負担も大きい。さらに DV 対応や保育所担当業務をはじめ、子育て支援に関わる業務量は年々が増加している。子育て支援業務体制に関わる体制について、所属としての責任ある対応を求めておきたい。

「生活保護・五法業務における社会福祉主事配置問題関連」

4条任期付職員の任用については、「再々導入」されてきたが、すでに導入以降10年が経過しており、制度上の課題となっていることは言うまでもない。任期付職員が担ってきた業務の重要性からすれば、安定的な雇用への道筋と大幅な処遇改善を行うべきであると考えており、所属の責任ある対応を求めておきたい。

生活保護現場の実施体制については、区連と福祉局との間で別途交渉・協議が行われているとこ

ろであるが、現在の区役所の生活保護現場は社会的セーフティネットにかかわる的確な行政対応が求められ、様々な方策で保護の適正化が進められる中、年金制度など社会保障の制度改正への対応もあいまって年々に厳しい職場実態となってきた。とりわけ、今年度被保護高齢世帯に対する支援体制の変更が行われ、高齢者世帯担当の会計年度任用職員が担うものとして、これまでの「訪問調査等担当」の業務を一部変更し、新たに「支援プログラム担当」が設置されたが、会計年度職員制度につきまとう欠員の問題やCW業務への影響など多くの課題について検証が必要であると認識している。現場混乱を生じさせず、生活保護や五法職場における十分な実施体制の確保に向けて、所属の責任ある対応を強く求めておく。

### 「新型コロナウイルス感染症拡大に伴っての業務執行体制の確保」

保健現場においては、経常業務に加え、新型コロナウイルス感染症疫学調査等にかかる業務量が増加しており、業務の性質上、精神的負担も大きいものと認識している。また、月間超勤時間数が30時間超えの組合員も散見される現場実態のなか、ローテーションによる休日勤務対応も余儀なくされている。新型コロナウイルス感染症業務もある中で、経常業務を行っている状況においては、振替休日の取得にも苦慮している。そのような中、今年度については、特に国勢調査業務並びに住民投票業務も担うこととなり、厳しい繁忙実態に拍車をかける状況になった。疲弊していく現場状況があるなかで、現在の人員では経常業務でさえ対応が困難ではないかと危惧している。大阪市課題として要員課題も含めて抜本的に改善する必要があると支部は考えるが所属の考え方を示されたい。

## ■窓口サービス課関連

### 「窓口業務民間委託」

窓口業務民間委託開始から8年が経過する中、現場では事業者へ委託している業務（受付対応・システム入力等）に関して経験をもたない担当職員が増加している。また、今般の「偽装請負」防止対策としての「運用変更」により、差戻し案件のシステム処理等が生じることから、それら業務に対応する体制やスキル確保に向けた対応が必要になることは必然であり、所属としての責任ある対応を求めておきたい。

### 「マイナンバー関係」

マイナンバーカードの普及促進に向けた体制整備について、昨年度から継続しているが、会計年度任用職員の採用やそれに伴う区における事務スペースの確保、さらには管理監督者も含めた区職員の関与も含め、当区の対応に関わって説明を求めたい。さらに、「マイナポイントを活用した消費活性化策」についても2021年度も継続実施すると聞き及んでいるが、同様に区において事業実施に伴うスペースの確保や窓口サービス課との事務連携の課題等について、あわせて所属としての対応について説明を求めたい。いずれにしても、現場混乱を生じさせず、業務実施体制の確保や職場環境整備等において、所属としての責任ある対応を求めたい。

## 「戸籍業務」

令和3年度には単年度業務であるが、戸籍全件の附票項目追加の突合作業が求められている。かなりの件数になることが想定され、少人数での作業でもあり過度な負担とならないよう十分に職場実態を踏まえた、所属として責任ある対応を求めている。

## ■その他

### 「メンタルヘルス課題」

メンタルヘルスの課題であるが、メンタル不調発生率の高い職場は、民間では優良な組織とは言えないものと認識しており、公務職場も例外でないと考える。良質な公共サービスの担い手は人であり、安全衛生委員会等を通じた実効性のある取り組みを模索するのはもちろんのこと“働く人”を大切にす職場風土づくりに向けた所属の責任ある対応を強く求めておく。

### 「新型コロナウイルス感染症拡大に伴っての業務執行体制の確保」

新型コロナウイルス感染症拡大の影響にかかわって、区役所においても感染症疫学調査等の業務をはじめ、生活保護業務や生活困窮事業、また臨時定額給付金支給に関連したマイナンバーカード交付業務など、業務量が増加した現場が顕著となった。現場実態に基づいた所属としての認識を求めるとともに次年度に向けた業務執行体制の中で、市民サービスの低下をきたさないための十分な要員配置を求めておく。また、来庁市民や職員の感染症予防対策に万全を講ずることと同時に、市民サービスに影響を与えることなく、一部現場に負担が集中することのないように所属の責任ある対応を強く求めておく。

### 「新型コロナウイルスワクチン接種体制」

この間指摘してきたが、新型コロナウイルスワクチン接種体制にかかわって、現在感染症疫学調査等での繁忙は継続しており、年度末年度初めは住民異動が年間を通じて最も多く、関連する現場を中心に繁忙のピークを迎える時期である。その上でワクチン接種体制構築に関わっての所属の考え方を示されたい。また、職場混乱を生じさせず、市民サービスの低下をきたさないための十分な体制整備を求めておく。さらに接種会場で従事する職員の感染症予防対策の徹底や、一部現場に負担が集中することのないように所属の責任ある対応を強く求めておく。

以上、各課題にかかる支部の考え方を述べたが所属の現時点での考え方を示されたい。

## (所属)

ただ今、組合側から数点にわたる指摘を受けたところであるが、指摘事項については所属として十分認識しているところである。

来年度における業務執行体制の構築については、体制再編による事務事業の整理・統合に伴う効

果、また各課における事務改善・整理等の取り組みや関係局への働きかけ等を通じて果たしてまいりたいと考えており、現場では各課長を先頭にしつつ所属一丸となって推進していく所存である。引き続き、真に必要な市民サービスの低下をきたさず、業務内容・業務量に見合った業務執行体制を構築しなければならないと考えている。

また、「区役所における職員の適正配置（区間アンバラ是正）」について、区長会議が決定した「各区役所の職員配置数について（提言）」について当区においては、配置数の増減はないが、「標準配置数の算出方法」については、昨年度よりスケールメリットをふまえた補正等が行われてきたところであり、今後も引き続き、「小規模区」特有の実情に応じた職員配置となるよう、区長会議等で議論をすすめてまいりたい。

また、企画総務課関連業務の会計年度任用職員の労務管理関係にかかる業務については、総務担当や各課での実態把握や検証を図りつつ、総務事務システムの改修や事務フロー見直し等、事務負担の軽減に向けて所属としても関係先に働きかけてまいりたい。

また、企画総務課関連業務の選挙執行体制については、指摘のとおり専門性が必要であることからその育成が課題であり、実際に選挙事務を担当しながら知識を習得することが必要だと考える。そのためには、計画的に選挙事務担当職員を異動させることで、組織全体でノウハウを共有することにより継続的に責任ある選挙執行体制を構築してまいりたい。また、令和3年度については、衆議院議員総選挙が予定されており、期日前投票を含めた選挙事務についても、所属の責任において各課の業務に支障をきたさないよう対応していきたいと考える。

大規模災害時における職員派遣については、十分に所属の責任において勤務労働条件の確保はもとより、出身職場の業務執行体制の確保を行っていきたいと考える。

保健福祉課関連業務の地域福祉関連業務については、ご指摘のとおり以前は業務量積算方式で業務執行体制の構築を図り、近年は区長マネジメントにより図られる状況ではあるが、虐待防止・DV関連業務・子育て支援業務など行政ニーズの増加や制度の改変に伴う業務対応など大阪市課題として対応すべき課題も多く要員課題を含め、慎重に対応していきたいと考える。

生活支援担当関連業務について、とりわけ生活保護実施体制に関わる要員配置については、先般確定した配置基準を踏まえた体制を構築してまいりたい。生活保護関連業務については、ご指摘のとおり、年々に厳しい状況になってきていることは認識している。引き続き関係先に働きかけつつ、所属として責任ある対応をしてまいりたい。

高齢者自立支援プログラムに基づく「被保護高齢者世帯支援プログラム職員」については、当区においても、昨年度2名配置している高齢者世帯訪問嘱託職員のうち1名を会計年度任用職員に切



り替えて配置してきたが、現場での課題検証をしつつ関係局に働きかけてまいりたい。

保健福祉課保健担当における新型コロナウイルス感染症拡大に伴う業務執行体制については、これまで経験したことの無い状況の中、疫学調査業務をはじめその他の健診や事業においても感染対策が求められるなど、職員への負担が急増している状況であることは、所属としても十分に認識しており、その対応として、令和3年度は、保健福祉課保健担当において、新たに会計年度任用職員1名を配置することとしている。引き続き今後の動向を注視しつつ、業務量や職員配置の問題点をはじめ、その他の様々な諸課題についても、関係局に働きかけてまいりたい。

窓口サービス課関連業務の住民情報担当業務委託については、引き続き、現場混乱と市民サービスの低下が生じることのないように、所属として責任をもって対応してまいりたい。また、業務委託に伴う事務スキルの継承の課題なども認識しており、所属としても関係局と連携しつつ、問題解消に向けて努力してまいりたい。

マイナンバーカードの普及に向けた体制整備について、当区においては令和3年4月からは会計年度任用職員4名を配置する予定であり、窓口・事務スペースとして1階待合ロビー内のスペース及び住民情報担当執務室の一部を確保しているところである。当該職員の管理監督も含め、業務実施体制の確保や職場環境整備等において、所属として責任をもって対応してまいりたい。さらに、「マイナポイントを活用した消費活性化策」にかかる「マイナポイント特設ブース」についても、延長して開設されることとなったが、引き続き1階通路奥のスペースを使用させることとし、あわせて所属として関係局と連携しつつ対応してまいりたいと考えている。

令和3年度に実施される、戸籍附票にかかるマイナンバー関連の作業については、すべての戸籍附票に対する突合作業が膨大に発生する見込みであり、所属としても、関係局と連携しつつ極端な負担増とならないよう対応してまいりたい。

メンタルヘルスの課題については、衛生委員会で議論を行いつつ、メンタルヘルスの要因となる職員の健康管理や超過勤務の削減に努め、職員が安全で安心して働ける職場づくりを所属として責任を持って対応していく。

新型コロナウイルス感染症拡大に伴う区役所全体における課題については、新型コロナウイルス感染症の影響を受ける様々な事業や業務は広範囲にわたっている現状の中、それに関連した業務量の増加等に対して、この1年の状況を検証しながら、今後も所属として責任を持って対応するとともに、引き続き市民、職員への感染防止対策をすすめてまいりたいと考える。

新型コロナウイルスワクチン接種体制について、当区では区民センターを接種会場とし、委託業

者のスタッフや人材派遣スタッフを中心に、他局からの人員応援も求めたうえで1日あたり1名の区職員を会場に派遣し実施する予定としているが、ワクチン確保が困難であることや、接種開始時期、具体的な業務量等が明らかではないという状況の中、所属としても、関係局に働きかけながら十分な体制整備や従事職員への感染対策の徹底などをおこないつつ、現場に負担が集中しないよう対応してまいりたい。

なお、来年度における業務執行体制の確立にあたり、事務事業の精査を行いながら、必要な体制を確立していきたいと考えており、各課における事務改善・整理等の取組みや関係局への働きかけ等を行った上で、所属一丸となった対応が必要であると考えている。

先程の数点の指摘を踏まえた上で、所属として、新たな行政ニーズに適切に対応するためには、これまで以上に、施策・事業の再構築等の取り組みとともに、事務の簡素化による見直しや委託化等によって、真に必要な市民サービスの低下をきたさず、業務内容・業務量に見合った業務執行体制を構築しなければならないと考える。事務事業の再構築にかかる施策の企画・立案とそれに対応する業務執行体制の改編などの管理運営事項については、職制が自らの判断と責任において行い、それに伴う職員の勤務労働条件の変更については、交渉事項として誠意をもって対応させていただきたいと考えているのでよろしくお願ひしたい。

#### (組合)

現時点での所属の考え方が示された。

この間、要員課題については、労働組合にとって厳しい内容であっても「仕事と人」の関係整理を基本に、真摯な労使交渉・協議を通じ事務事業の見直しも含めて労使決着を行ってきたところである。従って「事務事業の再構築にかかる施策の企画・立案とそれに対応する業務執行体制の改編」についても交渉・協議事項として誠意ある対応を求めておきたい。

また、福祉五法関連職場や窓口委託での「偽装請負」防止対策などにかかる勤務労働条件について、大阪市トータルとして取り扱われるべき課題であり、支部一所属交渉にはなじまず、限界が生じているのもまぎれもない事実である。

1階保険現場における「単年度措置終了に伴う返還」については、令和3年度の現場業務が十分に機能しているかの検証が必要であるものと認識しており、支部としても注視していきたいと考えている。

ワクチン接種体制については、引き続き、令和3年度の課題となるため、必要な情報提供や協議・交渉を求めておきたい。

そのうえで、本日の所属回答は、執行体制構築にかかる「結果」について述べられたのみであり「適切な仕事と人の関係を精緻に検証・検討し、必要な要員を配置」するために支部・所属で判断に至る十分な情報提供や協議が行われたものとは言い難い。しかしながら、新年度が目前に迫り、本日の回答が所属としての最終回答であるとするならば、一旦受け止めることとする。

繰り返すが、現場における業務執行をスムーズに進めるためには、労使による十分な意思疎通が

前提である。また、職場における業務の遂行は、超過勤務の増加や、サービス超勤の上に成り立たせるものでは当然になく、所属として責任ある対応を求めるとともに、支部としても引き続き職員の勤務実態について検証を進めていくこととする。

いずれにしても 2021 年度要員問題については、引き続き取り組む課題があるものと認識しており、年度当初の勤務労働条件に比べて影響を与える事態が生じた場合は、我々の指摘に対して誠意をもって対応することを強く要請し、本日の交渉を終えることとする。